

令和6年度鶴岡市男女共同参画推進懇談会 会議概要

- 日 時 令和7年3月18日（火）15:00～16:40
- 会 場 鶴岡市役所 6階 大会議室
- 委 員 青木孝弘委員、佐藤大吾委員、高橋光晴委員、奥田広樹委員、
佐藤奈美委員、佐藤美紀委員、平山陽子委員、大川尚委員 出席8名
- 傍 聴 傍聴者なし
- 次 第
 - 1 開会
 - 2 挨拶
 - 3 会長の選出
 - 4 会長挨拶
 - 5 報告
 - (1) 令和5年度取組実績と評価検証 資料1, 資料1-②
 - (2) 令和6年度の主な取組について 資料2
 - 6 情報提供
「鶴岡市における男女共同参画と互いに尊重し合う社会づくりのために
～山形県内の実情から～」
合同会社work life shift 代表 伊藤麻衣子 氏
 - 7 懇談
テーマ「ジェンダー・ギャップ」
 - 8 その他
 - 9 閉会

○報 告

（委員より）

- ・資料1について、基本方針Ⅱ及びⅢのA評価の比率が基本方針Ⅰ及びⅣに比べて低いことが気になる。

○情報提供

「鶴岡市における男女共同参画と互いに尊重し合う社会づくりのために

～山形県内の実情から～」

合同会社work life shift 代表 伊藤麻衣子 氏

○懇 談 テーマ「ジェンダー・ギャップ」

（趣旨説明）

世界経済フォーラムが、経済、教育、健康、政治の分野ごとに各使用データをウェイト付けしてジェンダー・ギャップ指数を算出している。日本は世界146か国中118位となっている。委員が考えるジェンダー・ギャップについて事例を共有することで、男女共同参画の推進につながると考えている。

（女性の活躍について）

- ・自分の入社時に比べて、職場でも地域でも女性活躍は一般的になった。

- ・そもそも人材がないから、「男性じゃないとだめ」というのはないのではないかな。
- ・職員の7割以上、管理職の半分以上が女性。女性の活躍が目立つ。
- ・当社にも実態としてジェンダー・ギャップは存在すると思う。「女性だから仕事をさせられない」といったことはないが、尻込みする女性像というのはあると思う。
- ・職場の半分以上は女性のため、役職をつけないと会社が回らない。だが女性には昇進の気持ちを持つ人が少なく、定年まで働ければと考える人が多い。
- ・充てる人がいなかったために役職が付いた人もいる。
- ・女性で出世したいという人はあまり聞かない。
- ・自分自身も、女性は異動や残業を避ける、上昇志向ではない、といったバイアスを持っている。そういったバイアスがなくなればよりよい社会になると思う。
- ・県の審議会等委員に占める女性割合は50%を超えている。
- ・3/8の国際女性デーに都道府県版ジェンダー・ギャップ指数が公表され、山形県は政治分野で2位、行政分野で9位となった。政治分野については吉村知事をはじめ、県選出の国会議員や首長に女性が多くなっており、上位は軒並み大都市圏が占めている中、非常に際立っている。行政分野では県職員の女性管理職の割合が全国3位となっており、令和6年度は知事部局で22%で、令和7年度に25%を目指している。
- ・知事がよく言っているが、「社会の人口は男性と女性が半分ずつ。女性があらゆる分野に参画して活躍する社会を目指すことが県の維持・発展につながる」。
- ・職場としては、小学校では女性管理職の方が多い。中学校では男性教員と女性教員が半々、管理職となると男性の方が多くなる。ただ、田川地区では3割程度の教頭が女性であるため、どんどん女性の比率が上がっていくと予想される。

(男性による育児参加について)

- ・育児支援について、先行して行ってきたつもりでいたが、世の中が追い付いてきた。育児休暇は全員取得を目標にしており、男性全員に一週間でもいいから取るように話している。最近では職員自ら育児休暇を取りたいと相談するようになり、定着してきたと感じる。
- ・業務で回っている中小企業を見ると、男性の育児休暇取得は進んでいる状況。企業側にも取得させる意識が定着している。
- ・育児休暇はよく聞くようになったが、男性が「子供の発熱で保育園に迎えに行く」というのはあまり聞かない。
- ・県職員の男性の育児休暇取得率は令和4年84%、令和5年80%ほどとなった。
- ・男性の育児休暇は年単位で取得する人は少ないものの、「少しでも取得する」という風潮ができており、変わってきたと感じる。

(出産・育児に係る働き方について)

- ・子どもが小学校に上がるまで利用可能な育児短時間就業のおかげで助かったという職員の意見があった。これは、出産育児のために離職する職員にどうしたら離職しないで済むのか聞いたところ、短時間であれば働けるとのことだったため導入したもの。
- ・社員に育児短時間就業を利用してもらうために、それを埋めるパート社員や契約社員がおり、5分単位で勤務が可能。育児短時間就業利用を含め、利用者の食事介護等にあわ

せたり、働くパート職員の希望にあわせたりして勤怠管理を行った結果、400通りまで増えた。

- ・そもそも人材がいないと、育児短時間就業も導入できない。
- ・職員は出産育児に関する制度について調べている様子があり、給付金や給与計算は複雑になってきている。
- ・育児や介護で離職する人を減らすべく、半休を導入した。一日単位では会社に申し訳ないので休みづらい、という声に応えた。
- ・子育て世代が勤務を続けられるように、導入できるものがないか検討している。
- ・今年10月以降には、条件を満たすと小学校就学前まで育児短時間就業が法律上可能になる。先行して導入している企業には人材が集まっている様子。
- ・自分自身も以前はサービス業に従事していたため、土日休みを求めて資格を取って転職した。子育て中は日曜に保育園が空いていないので限界がある。

(賃金格差について)

- ・平均値で計算した際の男女間の賃金水準の差はあるのではないか。
- ・自分の娘はリモートでもできる仕事をしているが、それでも東京に行くという。理由を聞くと賃金が高いからだという。
- ・鶴岡市が好き、地元が好きという若者は一定数いるが、給与の面を考えると地元には帰れないと考える人が多い。
- ・県の労働力率は1位で正社員比率も高いものの、女性の賃金は46位。男女の賃金格差は39位となっている。ここを解消しない限り、どれだけ鶴岡が好きでも帰れないという判断になる。

(若者について)

- ・男女関わらず、若者は出世よりも休暇やワークライフバランスを重視している。
- ・若者は都会に行ってしまう。職場だけでなく地域でも同様の状況があり、地域や家庭のことも行わなければならないため、仕事だけに注力することができないというのが鶴岡の女性達の実態だと思う。
- ・若者は休みを求めている。求人応募を増やすには休みが重要。
- ・親世代が大変な思いをしている。それゆえに、安定した職場である教育や医療分野を子供世代に勧めているのではないか。
- ・昨年鶴岡市と実施した「令和6年度オンラインインターンシップ業務」では、「鶴岡市にUターンする際に何をやりがいだと考えて仕事を選択するか」という設問に対し、「地元を盛り上げられる」と回答した人が27%いた。
- ・昨年度実施した「若者の就業意識調査」では「山形を出たい」と考えている人は17%。何かきっかけがあれば帰りたいと考えている層に刺さる仕組みを考えることが重要。

(教育現場について)

- ・教育分野において、ジェンダーに対する取組や理解はこの10年で進んできていると感じている。男女混合名簿は当たり前であるし、生徒会長も年度によっては女子生徒のほうが多い年もある。

- ・学校では地域を愛する子どもを育てており、同時に主体性も育てている。主体性に見合った仕事となると都会に行くしかなく、結果、地域から出て行ってしまう。
- ・学生の話を見ると、地元出身の多くの学生は教育・医療分野を目指している。

○閉会 16 : 40